

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA I.E. “NICOLÁS COPÉRNICO” DE LA UGEL N°05, DEL DISTRITO DE SJL. LIMA; 2012

**PARA OPTAR EL GRADO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

**Br. TEODOSIO JACINTO QUISPE RAYMUNDO**

**ASESOR:**

**Mgtr. WILFREDO ADOLFO ZEVALLOS DELGADO**

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

A mis adorados hijos:

Jazmín, Janet y John

Y a la compañera de mis sueños

Soledad.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad que nos da a los maestros de condición humilde, a seguir superándonos profesionalmente, y que reflejará en la formación de nuestros educandos y el bienestar de nuestra sociedad. El más grande reconocimiento a todos los maestros y al personal administrativo de esta casa de estudios, quienes con su talento y formación guiaron la preparación y culminación de esta parte de la carrera profesional, que alimenta y fortalece el ego profesional de nuestras personas. A los directivos y docentes de la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan Lurigancho, por su colaboración y aportes que hacen posible el desarrollo del trabajo de investigación.

## **PRESENTACIÓN**

La presente tesis titulada “El trabajo en equipo y su relación con el clima organizacional del personal de la I.E. “Nicolás Copérnico” de la UGEL N°05, del distrito de SJL. Lima; 2012” con la finalidad de determinar si el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el clima organizacional del personal de la I.E. “Nicolás Copérnico” de la UGEL N°05, del distrito de SJL. Lima; 2012; en cumplimiento de las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de magister en educación con mención en administración de la educación.

Este documento consta de cuatro capítulos: el primero referente al problema de investigación, el segundo desarrolla el marco teórico, el tercero sobre el marco metodológico y el cuarto presenta resultados.

# INDICE

	Pagina
CARATULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
INDICE	v
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

## CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Planteamiento del problema	18
1.2	Formulación del problema	21
1.2.1.	Problema General	21
1.2.2.	Problema específico	22
1.3	Justificación	22
1.3.1.	A nivel teórico	23
1.3.2.	A nivel práctico	23
1.3.3.	A nivel metodológico	24
1.3.4.	A nivel epistemológico	24
1.4	Limitaciones	24
1.4.1.	De orden técnico	24
1.4.2.	De orden económico	24

1.4.3. De orden factor tiempo	25
1.4.4. De orden bibliográficas	25
1.5 Antecedentes	25
1.5.1. Nacionales	25
1.5.2. Internacionales	31
1.6 Objetivos	32
1.6.1. General	32
1.6.2. Específicos	33

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1. Trabajo en Equipo	35
2.1.1. Dimensión 1: Creación de un ambiente solidario del equipo.	36
2.1.1.1. Tamaño del equipo.	37
2.1.1.2. Ubicación del equipo.	37
2.1.1.3. Selección de los miembros del equipo.	38
2.1.1.4. Creación de un entorno de apoyo.	38
2.1.2. Dimensión 2: Administración de la dinámica del equipo	40
2.1.2.1. Capacitación del equipo	41
2.1.2.2. Capacitación en administración y liderazgo	42
2.1.2.3. Manejo de juntas o reuniones	42
2.1.2.4. Apoyar el desacuerdo	43
2.1.2.5. Compromiso con la decisión del equipo	43
2.1.2.6. Utilizar tecnologías basadas en el grupo	44
2.1.2.7. Normas para manejar los conflictos	44
2.1.2.8. Construir la cohesión de grupo	45
2.1.2.9. Sistema de recompensa	46
2.2. Definición de clima organizacional	47
2.2.1. Dimensión 1: Autonomía individual	49

2.2.1.1. Estructura	50
2.2.1.2. Liderazgo	50
2.2.1.3. Responsabilidad	50
2.2.1.4. Resultados y recompensa	50
2.2.1.5. Relaciones	50
2.2.1.6. Cooperación	51
2.2.1.7. Estándares	51
2.2.1.8. Conflictos	51
2.2.1.9. Identidad	51
2.2.2. Dimensión 2: Grado de estructura y su influencia en	
El cargo desempeñado.	51
2.2.2.1. Productividad	52
2.2.2.2. Liderazgo	52
2.2.2.3. Estándares	52
2.2.2.4. Control	52
2.2.2.5. Resultados	52
2.2.2.6. Apoyo	52
2.2.2.7. Comunicación	53
2.2.2.8. Relaciones	53
2.2.2.9. Conflictos	53
2.2.2.10. Obstáculos	53
2.2.3. Dimensión 3: Orientación hacia la recompensa	53
2.2.3.1. Estructura	54
2.2.3.2. Toma de decisiones	54
2.2.3.3. Apoyo y confianza	54
2.2.3.4. Resultados y recompensa	54
2.2.3.5. Comunicación efectiva	54
2.2.3.6. Rendimiento y cambio	54
2.2.4. Dimensión 4: Consideración, entusiasmo y apoyo	55
2.2.4.1. Liderazgo	55
2.2.4.2. Capacitación	55

2.2.4.3. Riesgo y responsabilidad	55
2.2.4.4. Resultados y recompensa	55
2.2.4.5. Apoyo y confianza	56
2.2.4.6. Comunicación	56
2.2.5. Dimensión 5: Orientación hacia el desarrollo y la Promoción en el trabajo.	56
2.2.5.1. Claridad	57
2.2.5.2. Liderazgo	57
2.2.5.3. Estándares de evaluación	58
2.2.5.4. Resultados y recompensas	58
2.2.5.5. Responsabilidad	58
2.2.5.6. Trabajo en equipo	58
Definición de términos básicos	58

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

3.1. Hipótesis	63
3.1.1. Hipótesis general	63
3.1.2. Hipótesis específicas	63
3.2. Variables	64
3.2.1. Definición conceptual de la variable de estudio 1.	64
3.2.2. Definición conceptual de la variable de estudio 2.	64
3.2.3. Definición operacional de las variables.	65
3.3. Metodología	69
3.3.1. Tipo de estudio	69
3.3.1.1. Según la tendencia.	69
3.3.1.2. Según la orientación	69
3.3.1.3. Según el período de secuencia de la investigación	70
3.3.1.4. Según el análisis y alcance de sus resultados	70
3.3.2. Diseño	70
3.4. Población y muestra	71



3.5. Método de investigación	71
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	72
3.7. Confiabilidad y validez de los instrumentos	73
3.8. Métodos de Análisis de datos	81

## **CAPITULO IV: RESULTADOS**

4.1. Descripción	83
4.2. Discusión de los resultados	101
CONCLUSIONES	107
SUGERENCIAS	108
BIBLIOGRAFIA	110
ANEXO 1: Matriz de consistencia de las variables 1 y 2	116
ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables	119
ANEXO 3: Matriz metodológico	129
ANEXO 4: Cuestionarios de variables 1 y 2	133
ANEXO 5: Confiabilidad de de estadísticos total de ambas variables.	139
ANEXO 6: Resumen de validación de instrumentos a través de Juicio de expertos variable 1: Trabajo en equipo	142
ANEXO 7: Comunalidades de las dimensiones de las dos variables	143
ANEXO 8: Base de datos de los resultados de la muestra (población) de la variable1 y 2	150

## INDICE DE TABLAS

	Pagina.
Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Trabajo en equipo.	66
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Clima organizacional.	67
Tabla 3. Población de la I.E. “Nicolás Copérnico”	71
Tabla 4. Técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación.	72
Tabla 5. Escala de confiabilidad de la variable 1. Resumen.	74
Tabla 6. Prueba de esfericidad de Bartlett de las dos dimensiones Variable 1.	75
Tabla 7. Varianza total explicada de las dos dimensiones de la variable 1.	76
Tabla 8. Escala de confiabilidad de la variable 2. Resumen	77
Tabla 9. Prueba de esfericidad de Bartlett de cinco dimensiones variable 2.	78
Tabla 10. Varianza total explicada de cinco dimensiones variable 2.	80
Tabla 11. Frecuencia de percepción del personal de la. I.E. Variable 1.	83
Tabla 12. Frecuencia de percepción del personal, primera dimensión. Variable 1.	84
Tabla 13. Frecuencia de percepción del personal, segunda dimensión. Variable 1.	84
Tabla 14. Frecuencia de percepción del personal de la. I.E. Variable 2.	85
Tabla 15. Frecuencia de percepción del personal, primera dimensión. Variable 2.	86
Tabla 16. Frecuencia de percepción del personal, segunda dimensión. Variable 2.	86
Tabla 17. Frecuencia de percepción del personal, tercera dimensión. Variable 2.	87
Tabla 18. Frecuencia de percepción del personal, cuarta dimensión. Variable 2.	88
Tabla 19. Frecuencia de percepción del personal, cuarta dimensión. Variable 2.	88
Tabla 20. Magnitud de correlación “ $P (rho)$ ” de Spearman.	90
Tabla 21. Correlación de Trabajo en equipo con Clima organizacional.	92
Tabla 22. Correlación de Trabajo en equipo con autonomía individual.	93
Tabla 23. Correlación de Trabajo en equipo con influencia en el cargo.	95
Tabla 24. Correlación de Trabajo en equipo con orientación hacia la recompensa.	96
Tabla 25. Correlación de Trabajo en equipo con consideración entusiasmo y apoyo.	98
Tabla 26. Correlación de Trabajo en equipo con la orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo	99

## INDICE DE FIGURAS

	Pagina.
Figura 1. Esquema de funcionamiento de un equipo de trabajo.	40
Figura 2. Diseño de investigación	70
Figura 3. Grafica de dispersión de las variables 1 y 2	92
Figura 4. Grafico de dispersión de variable1. Y dimensión 1. de la variable 2.	94
Figura 5. Grafico de dispersión de variable1. Y dimensión 2. de la variable 2.	95
Figura 6. Grafico de dispersión de variable1. Y dimensión 3. de la variable 2.	97
Figura 7. Grafico de dispersión de variable1. Y dimensión 4. de la variable 2.	98
Figura 8. Grafico de dispersión de variable1. Y dimensión 5. de la variable 2.	100

## RESUMEN

En toda Institución Educativa, el estilo o forma de trabajo para desarrollar las diferentes actividades curriculares y extracurriculares, es a través de trabajos en grupo, comisiones o equipo de trabajo, que en su proceso de desarrollo y ejecución se percibe la satisfacción o disconformidad al término o logro de los objetivos planteados; observándose un determinado clima organizacional entre sus miembros. El interés del desarrollo de esta investigación es determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional de la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima hasta el 2012.

Para esta investigación se recopiló las diferentes teorías referentes a estas dos variables de Trabajo en Equipo y Clima Organizacional, desde una perspectiva administrativa afines a la educación, identificando sus respectivas dimensiones, de las que se construyeron los indicadores y los ítems que formaron el instrumento de observación aplicado a toda la población; dicha relación observada es de la primera variable, es decir, del trabajo en equipo con cada uno de la cinco dimensiones de la segunda variable de clima organizacional. Este estudio es una investigación cuantitativa mixta CUAN/cual., de tipo descriptiva, correlacional, y de diseño no experimental, transversal, aplicado a toda la población; los métodos de análisis de datos aplicados son la de un estudio estadístico descriptivo e inferencial, obteniendo un alto grado de confiabilidad y validez de los instrumentos de recopilación de datos, realizados con el soporte estadístico del programa SPSS versión 20 y la opinión o juicio de expertos.

De la comprobación de la hipótesis planteada en la investigación, se obtuvo los siguientes resultados: **no existe una relación significativa** entre el trabajo en equipo y el clima organizacional, ya que el coeficiente  $\rho$ (Rho) de correlación de Spearman es cercano a 0, obteniéndose  $\rho = -0.038$  y una significancia de  $0,770 > 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis nula  $H_0$ .

Palabras claves: X= Trabajo en equipo; Y= Clima Organizacional.

## **ABSTRACT**

In any educational institution, the style or way of working to develop the different curricular and extracurricular activities, it is through group work, commissions or task force, which in its process of development and implementation is perceived satisfaction or dissatisfaction to the term or achievement of the stated objectives; observing a certain organizational climate among its members. The interest of the development of this research is to determine the relationship between teamwork and the organizational climate of the Educational Institution "Nicolas Copernicus" of the district of San Juan de Lurigancho-Lima until 2012.

For this research was compiled the different theories regarding these two variables of teamwork and organizational climate, from an administrative perspective, dimensioned as the constructs, category at the end to the education, of which were built the indicators and the items that formed the instrument of observation applied to the entire population; such a relationship is observed in the first variable, i.e. the team work with each of the five dimensions of the second variable, organizational climate.

This study is a joint research qualitative and quantitative, descriptive, correlational, and design of non-experimental, cross-sectional, applied to a sample census; of data analysis methods are applied to a statistical study descriptive and inferential, getting a high degree of reliability and validity of the data collection instruments, made with the support of the statistical program SPSS version 20 and the opinion or judgment of experts.

Verification of the hypothesis in the investigation, we obtained the following results: : there is no direct or significant relationship between working as a team, and organizational climate, since the Spearman's correlation coefficient is close to 0, yielding  $p = -0.038$  and a significance of  $0.770 > 0.05$ , by what is accepted the null hypothesis  $H_0$ .

Keyword: X= team work; Y= organizational climate.

## INTRODUCCIÓN

Las nuevas tendencias laborales y la necesidad de reducir costos, llevaron a las empresas a pensar en los equipos como una forma de trabajo habitual. Alcanzar y mantener el éxito en las organizaciones modernas requieren talentos prácticamente imposibles de encontrar en un solo individuo. Las nuevas estructuras de las organizaciones más planas y con menos nivel jerárquico, requieren de una interacción mayor entre las personas, que solo puede lograrse con una actitud cooperativa y no individualista.

La necesidad de trabajar en equipo llegó de la mano Calidad Total, sistemas integrados de gestión, ingenierías y procesos de cambio.

Por otro lado, la importancia de la cultura y el Clima Organizacional han sido tema de marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días. Actualmente, la cultura organizacional ha dejado de ser un elemento periférico en las instituciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica.

Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito; por ello, es necesario tener presente que cuando una persona asiste a un trabajo, lleva consigo diariamente una serie de ideas preconcebidas sobre sí mismo, quien es, que se merece, y que es capaz de realizar, hacia donde debe marchar la Institución, etc.

Estos preconceptos reaccionan frente a diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano: el estilo de liderazgo del jefe, la relación con el resto del personal, la rigidez o flexibilidad de la organización, las opiniones de otros, su grupo de trabajo. Las coincidencias o discrepancias que tenga la realidad diaria, con respecto a las ideas preconcebidas o adquiridas por las personas durante el tiempo laborado, van a conformar el Clima de la Organización.

El clima organizacional está determinado por la percepción que tengan los trabajadores de los elementos culturales, esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional.

El trabajo en equipo puede ser un vínculo u obstáculo para un buen Clima Organizacional dado que se labora con personas que pertenecen a una organización que posee una cultura basada en una escala de valores que va estableciendo la formación de una atmósfera particular. Esta atmósfera da paso a un clima que condiciona la conducta de las personas que integran la organización. Su valoración es de carácter subjetivo. Por lo tanto se pueden apreciar climas tensos, relajados, cordiales, etc. Es que, el trabajo en equipo se relaciona positiva o negativamente en el desarrollo de este clima organizacional.

Esta investigación nos conduce a determinar cómo se relaciona el trabajo en equipo en la autonomía individual, en el grado de estructura y en el cargo que desempeñan los docentes, si se aplica una política de recompensa, consideración, entusiasmo y apoyo en cada uno de ellos, y si se pone énfasis en el desarrollo y la promoción de la labor del docente en la Institución educativa.

Partiendo de estas afirmaciones y/o conceptos pretendemos orientar, fundamentar y sustentar nuestra investigación, destacando la importancia que tiene el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa “Nicolás Copérnico”, y como este refleja en el Clima Organizacional.

Resulta necesario señalar que el presente trabajo servirá de orientación para futuras investigaciones, que al igual que este buscará dirigir su accionar hacia la calidad educativa de las Instituciones.

El estudio en referencia se realizará en el marco de una investigación de carácter cuantitativo mixto CUAN/cual, descriptivo – correlacional y transversal. En

concordancia con las características de investigación, se diseñan dos encuestas, una de cada variable que fueron aplicadas a toda la población.

Este estudio está estructurado en cuatro capítulos constituidos de la siguiente manera:

En el primer Capítulo se plantea y formula el problema de investigación, justificando y exponiendo las limitaciones del mismo; en ella se adjunta los antecedentes relacionados a este trabajo, planteando los objetivos generales y específicos.

El segundo Capítulo expone los diferentes estudios directamente vinculados con mi trabajo de investigación, es decir el marco teórico que sirve como soporte de las dos variables de estudio, cada una de ellas dimensionadas y construidas sus indicadores respectivos, para luego desarrollar las bases teóricas actualizada así como la determinación de términos básicos.

En el tercer capítulo se presenta el planteamiento de la hipótesis, así como las definiciones conceptuales y operacionales de las dos variables; por otro lado la metodología desarrollada así como el tipo y diseño de investigación haciendo uso de la técnica de recopilación de datos, la confiabilidad y validez de los instrumentos y los métodos de análisis.

En el cuarto capítulo se realiza la descripción y discusión de los resultados obtenidos al contrastar la hipótesis.

Finalmente exponemos las conclusiones, las sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos donde consideramos la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, una matriz metodológica, los instrumentos de recolección de datos, validación de instrumentos por juicio de experto y base de datos de los resultados de la población